

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 6 от «25» 08 2022г.

«УИБЕЖЦАЮ»
Заведующий МБДОУ
детского сада МР «Светлячок»
Калачкина В.Г.
Приказ № 20 от 26.08.2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детском саду № 23 «Светлячок»

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 272 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует порядок организации наставничества над педагогами и МБДОУ детским садом № 23 «Светлячок» (далее Учреждение).

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами (специалистами), которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в дошкольной организации или имеют педагогический стаж не более 3 лет в занимаемой должности (далее – молодой педагог (специалист)).

Наставничество включает в себя систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию у молодого педагога (специалиста) профессиональных навыков и умений и по преимущественно его знаний в области дошкольного воспитания обучения.

II. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества в Учреждении – оказание помощи молодым педагогам (специалистам) в их профессиональном становлении, формировании в Учреждении кадрового ядра.

Задачи наставничества в Учреждении:

- Привлечь молодых педагогов (специалистов) интерес к педагогической деятельности и закрепить их в Учреждении;
- Ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов (специалистов), развить их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- Способствовать успешной адаптации молодых педагогов (специалистов) к корпоративной культуре и ценностям.

III. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа заведующего Учреждением.

Руководство деятельностью педагогов-наставников осуществляют старший воспитатель и руководитель Учреждения.

Заведующий выбирает педагога-наставника из числа наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Кандидатуры педагогов-наставников рассматривает и утверждает педагогический совет и заведующий Учреждения.

Назначение производится при обоюдном согласии педагога-наставника и молодого педагога (специалиста), за которым он будет закреплен. Назначение утверждает приказ заведующего Учреждения с указанием срока наставничества (не менее одного года), занимаемых должностей педагога-наставника и молодого педагога (специалиста). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель после педагогического совета, на котором было принято решение о наставничестве.

Наставничество устанавливается для следующих категорий педагогов Учреждения:

- педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовании;
- педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в занимаемой должности;
- педагогов, переведенных на другую должность, в случае если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике).

Замена педагога-наставника производится приказом заведующего Учреждения в случаях:

- увольнения педагога-наставника;
- перевода на другую должность молодого педагога (специалиста) или педагога-наставника;
- привлечения педагога-наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости педагога-наставника и молодого педагога (специалиста).

Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника является:

- качественное выполнение молодым педагогом (специалистом) должностных обязанностей в период наставничества;
- активное участие молодого педагога (специалиста) в жизни Учреждения, в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.

За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим Учреждения по действующей системе стимулирования и поощрения, вплоть до представления к почетным грамотам и званиям.

I. Обязанности педагога-наставника

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, локальных актов Учреждения, определяющих права и обязанности молодого педагога (специалиста) по занимаемой должности.

Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого педагога (специалиста);
- отношение молодого педагога (специалиста) к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу Учреждения, воспитанникам и их родителям (законным представителям);
- его увлечения, наклонности.

Вводить в должность и проводить необходимое обучение.

Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом (специалистом) образовательной деятельности, мероприятий.

Разрабатывать совместно с молодым педагогом (специалистом) план профессионального становления, давать конкретные задания и определять срок их выполнения, контролировать выполнение заданий, оказывать при этом необходимую помощь.

Оказывать молодому педагогу (специалисту) индивидуальную помощь в овладении тонкостями педагогической профессии, практическими приемами и способами качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с воспитанниками и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Развивать положительные качества молодого педагога (специалиста), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога (специалиста), вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия.

Вести необходимую документацию по работе педагога-наставника:

- индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (специалиста) (заполняется ежегодно);
- анкета для молодого педагога (специалиста) (заполняется не реже 1 раза в 3 месяца);
- анкета для наставника (заполняется не реже 1 раза в 3 месяца);
- диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (специалиста) (заполняется по окончании реализации программы наставничества);
- отчет о проделанной работе по организации наставничества (заполняется ежегодно по окончании реализации программы наставничества).

Раз в три месяца информировать старшего воспитателя о процессе адаптации молодого педагога (специалиста), результатах его труда.

Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога (специалиста), составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога (специалиста).

II. Права педагога-наставника

Подключать с согласия заведующего Учреждения других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога (специалиста).

Требовать рабочие отчеты у молодого педагога (специалиста) в устной и письменной форме.

III. Обязанности молодого педагога (специалиста)

Изучать законодательные и нормативные акты, а также локальные акты, регламентирующие дошкольное образование и определяющие деятельность педагога, особенности работы Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности.

Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.

Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

IV. Права молодого педагога (специалиста)

Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

Повышать квалификацию удобным для себя способом.

Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

V. Руководство работой педагога-наставника

Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

Старший воспитатель обязан:

- представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу (специалисту), ознакомить с приказом о закреплении педагога-наставника;
- ознакомить педагога-наставника и молодого педагога (специалиста) с организацией наставничества в Учреждении, с необходимой документацией;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога

(специалиста) и его педагога-наставника;

- оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов (специалистов);
- посещать отдельные мероприятия и организованную образовательную деятельность, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом (специалистом);
- организовывать обучение педагогов-наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- осуществлять текущий контроль реализации программы наставничества;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Учреждении;
- определять меры поощрения педагогов-наставников.

Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами (специалистами) несет старший воспитатель.

VI. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность педагогов-наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы заведующего Учреждения об организации наставничества;
- программа наставничества.

По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен предоставить старшему воспитателю отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, предложениями о перспективе профессионального становления молодого педагога (специалиста).